



INTERVISTA A SERGIO FORTUNATI

Abbiamo incontrato il Segretario Regionale e Responsabile del Dipartimento Giuridico della FISAC/CGIL di Roma e del Lazio, Sergio Fortunati, per avere delle delucidazioni alla luce dell'intervista rilasciata da Massimo Schiattarella al quotidiano "Il Piccolo" di Trieste e alla lettera inviata lo scorso 2 aprile ai lavoratori dell'Invoices Management con la quale si comunica il trasferimento della titolarità del rapporto di lavoro da UBIS, società consortile del Gruppo Unicredit, alla neocostituita Accenture Back Office and Administration Services (ABAS).

Domanda: Compagno Sergio, nell'intervista a "Il Piccolo", il General Manager 2 di UBIS, Massimo Schiattarella, ha affermato che i lavoratori rischiano, in assenza di un accordo sindacale, la mancata applicazione del CCNL dei bancari. Risponde al vero?

Risposta: No. Il CCNL oltre ad essere previsto dall'art. 47 della 428/90 che dispone, nel caso il cessionario ABAS non applichi alcun contratto, l'applicazione di quello del cedente, fino a scadenza. Questa è la norma generale. Nel settore bancario, inoltre, vi è una garanzia superiore: quella stabilita dal combinato disposto degli artt. 1 e 2 del CCNL del Credito che prevede l'obbligo della sua applicazione per la società acquirente. A tal proposito ricordo al dott. Schiattarella quanto rileva l'ABI, nelle Istruzioni applicative alle associate sul contratto collettivo nazionale di lavoro: "È stato infine previsto un obbligo dell'azienda alienante di cedere le attività in parola solo a società acquirente che si impegni ad applicare il CCNL dei bancari con le relative specificità e demandi e a far assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente".

D. Per quanto concerne, invece, la contrattazione collettiva aziendale, la previdenza complementare, le prassi aziendali, che cosa succede?

R. Anche qui va sottolineato che nel caso la NEWCO avesse una contrattazione aziendale questa immediatamente si sostituirebbe ai trattamenti vigenti nella società cedente UBIS. Nel nostro caso, invece, non esiste alcuna normativa aziendale dell'acquirente ABAS. Devo però ricordare che l'art. 2112 c.c., così come novellato prima dall'art. 47 della legge 428/90 e per ultimo dal D.lgs. 2/2/2011 n. 18, discende dalla direttiva della Comunità Europea n. 98/50/CE del 29/6/1998, che, per omogeneizzare le normative degli Stati membri, stabilisce all'art. 3 comma 3 l'applicazione per almeno un anno della normativa, in questo caso aziendale, vigente nella società venditrice. Non solo, la Corte di Giustizia europea, nella sentenza C-36289 ha affermato che a questa norma non possono "derogarvi neanche i sindacati tramite accordi stipulati con il cedente o il cessionario". Consiglio al dott. Schiattarella di leggersi gli atti del convegno organizzato dalla sua associazione, l'ABI, a Milano presso l'Università Bocconi l'8/6/2004 su "**Trasferimento di aziende ed esternalizzazioni nel diritto del lavoro**", i cui atti sono riportati da Bancaria Editrice dove, tra l'altro, si afferma il primato del diritto comunitario rispetto ai diritti nazionali. Primato al quale si deve attenere il magistrato nazionale. È evidente che quando parlo di contrattazione collettiva aziendale includo anche i trattamenti della previdenza complementare aziendale, nonché **le prassi aziendali** con i relativi benefits (mutui, c/c, ecc.).

D. Nel caso l'azienda non si attenesse a queste disposizioni normative la struttura territoriale ha intenzione di rivolgersi all'Autorità giudiziaria per denunciarne il comportamento antisindacale? Sono in diversi ad affermare che sono già due i ricorsi ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori che vi sono stati rigettati dal Tribunale di Roma a vantaggio di quello di Milano, per mancata competenza territoriale e che questo potrebbe essere il terzo.

R. Certo, tutto è possibile. Però dobbiamo rilevare che in questo caso i trasferimenti di ramo d'azienda riguardano due sole unità produttive che sono quelle di Roma e Trieste. Sarebbe alquanto singolare che qualche magistrato affermasse che la competenza è di Milano quando quel territorio non vede coinvolto alcun lavoratore. Nel merito, partendo anche dal fatto che l'avvio della procedura è avvenuta senza la comunicazione e poi senza la presenza del cessionario nella fase di approfondimento, sono molto ottimista sull'esito di un eventuale ricorso.

D. Il dott. Schiattarella afferma che potrebbe essere una fotocopia dell'accordo sindacale sottoscritto in HP che prevede addirittura una garanzia di 15 anni. Secondo te, segretario, ciò risponde a verità?

R. Assolutamente no. L'accordo di HP non garantisce il rientro in Unicredit neanche nei primi 5 anni, in quanto questo è previsto solo nel caso in cui il gruppo HP non sia in grado di ricollocare i lavoratori, a seguito di crisi occupazionale, all'interno della propria struttura organizzativa. Dopo i cinque anni, inoltre,

basta una ristrutturazione o una riorganizzazione, che sono all'ordine del giorno nell'attuale fase storica, non dipendente da Unicredit, per mettere fuori dal ciclo produttivo lavoratori che vengono considerati molto più costosi di quelli dell'acquirente.

D. Sergio, per quanto ci sforziamo di comprendere non riusciamo a capire il disegno strategico di questa azienda che in realtà, stando ai fatti, ad oggi, in HP vede solo un incremento dei costi.

R. Avete ragione, infatti il disegno strategico di Unicredit è quello di liberarsi di lavoratori visto che il business di cui ci ha raccontato Schiattarella con il trasferimento del ramo di azienda HR SSC non ha visto l'acquisizione di alcun'altra commessa. In definitiva il risultato attuale vede un incremento dei costi di almeno il 40%, dato che in sede di esame congiunto l'azienda ha affermato che la NEWCO fatturerà anche il 21% di IVA, oltre al profitto che si dovrà riconoscere ad Accenture, quantificabile in almeno un 20%. Fatto 100 il costo di queste attività all'interno del Gruppo Unicredit, la sola esternalizzazione lo trasforma in 140. Se così fosse sarebbero da interpellare gli azionisti sulla reale convenienza economica di dette operazioni.

D. Certo, Sergio, c'è una forte anomalia tra il fatto che in tutti i gruppi bancari hanno creato le società consortili per usufruire dell'esenzione IVA tra le aziende di uno stesso Gruppo e la scelta di questi dirigenti di appaltarle a terzi con tutto ciò che abbiamo su menzionato.

R. In realtà è ancora peggio, perché questo gruppo dirigente dimostra una sommaria conoscenza delle disposizioni tributarie vigenti in questo Paese. Infatti le attività di Invoices Management consistenti nella predisposizione di attività accessorie all'esecuzione, da parte del committente Unicredit, di operazioni bancarie, sono in realtà esenti da IVA. Per l'art. 12 del dpr 26/10/72 n° 633, le operazioni bancarie svolte anche da un terzo sono esenti da IVA, così come quelle accessorie che costituiscono un mezzo per fruire delle operazioni del servizio principale. Sarebbe interessante sapere cosa ne pensino gli azionisti.

D. Perché Schiattarella conclude l'intervista auspicando un accordo sindacale che, secondo lui, non pregiudicherebbe le cause individuali dei lavoratori?

R. È vero che i lavoratori possono intentare causa anche in presenza di un accordo sindacale, ma è indubbio che questo in un certo senso potrebbe avere delle ripercussioni dal punto di vista giudiziario. Nell'intervista c'è una neanche velata minaccia laddove si prospetta il rischio per i lavoratori che in mancanza di un accordo aziendale rischierebbero di finire in una città diversa da quella della propria residenza.

D. Che cosa ne pensi del fatto che due Rappresentanti Sindacali Aziendali addetti alle attività del settore esternalizzato l'ultimo giorno siano stati spostati in altri gruppi così da evitare il trasferimento nella NEWCO?

R. Ritengo che, se risponde a verità, sia una cosa inaudita e che nessun dirigente sindacale che si rispetti dovrebbe accettare di vedere trasferiti i suoi colleghi e lui godere del privilegio sindacale di non subire la sorte di quegli stessi colleghi che dovrebbe rappresentare.

D. Hai da fare delle considerazioni finali?

R. Certo, per prima quella che nell'intervista Schiattarella addirittura esalta Accenture nei confronti del ruolo dello stesso Gruppo Unicredit, paragonando questo all'Udinese o al massimo alla Fiorentina, mentre le altre al Real Madrid o al Barcellona. Che bell'attaccamento alla maglia! Per seconda che avendo i lavoratori trasferiti ad ABAS un anno di tempo per mantenere la normativa aziendale attualmente vigente in UBIS occorrerebbe immediatamente predisporre la piattaforma per il CIA inserendo tutti gli elementi contrattuali di cui oggi godono nella società cedente.

Ultima ma più importante riflessione, **ritengo illegittima**, alla luce di quanto sopra, **l'affermazione finale** dell'azienda contenuta nella lettera del 2 aprile di trasferimento della titolarità del rapporto di lavoro dei dipendenti di Invoices Management secondo la quale, ai sensi dell'art. 2112 c.c., troverà unica applicazione il solo CCNL, **violando in tal modo quanto disposto dalla suddetta Direttiva comunitaria europea 98/50 che prevede il mantenimento della normativa aziendale del cedente per almeno un anno.**

Concludo affermando quello che da sempre penso e cioè che "i diritti esistono finché si è in grado di difenderli" e che la vita in questa azienda si sta trasformando in una giungla. Vengono calpestati contratto e leggi, come se l'unica legge possibile fosse quella che Unicredit si dà da sola infischiosene di tutti quegli elementi che comportano una convivenza sociale e civile.

A cura di RSA FISAC CGIL UBIS ROMA